

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2006) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi, (2006), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian adalah semua karyawan STIKES Bahrul Ulum Tambakberas yang berjumlah 42 karyawan. Analisis data menggunakan analisa jalur dan uji mediasi dengan bantuan program SPSS.

#### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **3.2.1 Definisi Operasional**

###### a. Variabel Independen

###### 1. Pemberdayaan Karyawan (X)

Yaitu sikap Pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan. Indikator-indikator pemberdayaan karyawan antara lain (Khan, 2007):

- a) Keterlibatan, adanya keinginan untuk melibatkan karyawan dalam mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang
- b) Kepercayaan, adanya saling percaya antara anggota organisasi
- c) Kepercayaan Diri, menumbuhkan rasa percaya diri karyawan
- d) Komunikasi, keterbukaan dengan adanya kritik dan saran

## 2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja yaitu perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Luthan, 2006) meliputi :

- 1. Pekerjaan itu sendiri yaitu sudah sesuai dengan kemampuan karyawan
- 2. Gaji yaitu gaji yang di terima tidak sesuai dengan harapan
- 3. Kesempatan promosi yaitu sulitnya mencapai kenaikan jabatan
- 4. Atasan, yaitu menghargai pekerjaan dan kemampuan karyawan
- 5. Rekan kerja yaitu hubungan antar karyawan dalam perusahaan

## b. Variabel Dependen

### 3. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas yaitu kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan organisasinya, yang diukur melalui indikator menurut antara lain (Power, 2000 )

- 1. Menjaga rahasia organisasi, yaitu menjaga aset-aset penting perusahaan.

2. Mentaati peraturan organisasi, yaitu patuh dan disiplin dalam perusahaan
3. Tetap bertahan dalam organisasi yaitu bertahan untuk terus memajukan organisasi
4. Sikap tanggap lingkungan yaitu memberikan kontribusi terhadap apa yang sedang terjadi pada organisasi
5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi yaitu menjadikan pekerjaan sebagai prioritas.

Tabel 3.1  
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir pernyataan	Sumber
Pemberdayaan Karyawan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan</li> <li>2. Kepercayaan</li> <li>3. Kepercayaan Diri</li> <li>4. Komunikasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya keinginan untuk melibatkan karyawan dalam mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang</li> <li>2. Pimpinan percaya atas kredibilitas yang dimiliki karyawan</li> <li>3. Menimbulkan rasa percaya diri karyawan</li> <li>4. Adanya kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran secara terbuka</li> </ol>	Khan, (2007)
Kepuasan Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya</li> <li>2. Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan</li> <li>3. Kebijakan dalam promosi jabatan dilakukan secara obyektif</li> <li>4. Pimpinan menghargai pekerjaan karyawan secara obyektif</li> <li>5. Dukungan antar rekan kerja</li> </ol>	Luthans, (2006)

Loyalitas Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjaga rahasia organisasi</li> <li>2. Mentaati peraturan organisasi</li> <li>3. Tetap bertahan dalam organisasi</li> <li>4. Sikap tanggap lingkungan</li> <li>5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjaga rahasia organisasi dari pihak luar</li> <li>2. Patuh dan taat terhadap peraturan organisasi</li> <li>3. Bertahan untuk terus memajukan organisasi walaupun organisasi dalam masa yang sulit</li> <li>4. Memberikan kontribusi terhadap apa yang sedang terjadi pada organisasi</li> <li>5. Menjadikan pekerjaan sebagai prioritas</li> </ol>	Powers (2000)
------------------------	---	--	---------------

### 3.2.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.2  
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

### 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus pearson product moment.

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi

x = variable independen

y = variable dependen

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007: 21), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Pemberdayaan karyawan (X)	0,648	0,3	valid
2		0,808	0,3	valid
3		0,697	0,3	valid
4		0,855	0,3	valid
1	Kepuasan kerja (Z)	0,917	0,3	valid
2		0,871	0,3	valid
3		0,818	0,3	valid
4		0,766	0,3	valid
5		0,573	0,3	valid
1	Loyalitas karyawan (Y)	0,716	0,3	valid
2		0,738	0,3	valid
3		0,755	0,3	valid
4		0,680	0,3	valid
5		0,742	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Suharsimi Arikunto, 2010). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

dengan :

$R_{11}$  adalah koefisien reliabilitas

$n$  adalah banyaknya butir soal

$S_i^2$  adalah varian skor soal ke- $i$

$St^2$  adalah varians skor total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Pemberdayaan karyawan (X)	0,761	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,852	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,772	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

#### a. Penentuan Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan STIKES Bahrul Ulum yang berjumlah 42 karyawan.

#### b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

### **3.5 Jenis dan Sumber Data Serta Metode Pengumpulan Data**

#### a. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2008:). Data yang diperoleh peneliti sendiri setelah melakukan penelitian langsung di lapangan, berupa hasil angket (kuesioner) yang disebarkan langsung kepada karyawan STIKES Bahrul Ulum
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Umar, 2008). Data ini berasal dari catatan-catatan, dokumen atau arsip. Data ini diperoleh melalui dokumentasi dan observasi berupa profil STIKES Bahrul Ulum

#### b. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

##### 1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa hasil angket responden/ karyawan

##### 2. Interview

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, hasilnya berupa hasil wawancara data yang tidak terarsip

##### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menelaah dokumen maupun catatan-catatan perusahaan, berupa sejarah perusahaan dan data karyawan.

#### 4. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Berupa hasil pengamatan fenomena yang terjadi pada STIKES Bahrul Ulum

### 3.6 Analisa Data

#### 3.6.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- 1,0 – 1,8 = Rendah Sekali
- 1,9 - 2,6 = Rendah
- 2,7 - 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 - 5,0 = Sangat Tinggi

Sumber : (Sudjana, 2005)

### 3.6.2 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi karyawan sebagai variable independen terhadap semangat kerja karyawan sebagai variable dependen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi untuk mengetahui hubungan kausal variable dalam penelitian. (Sugiyono, 2010)

Analisis jalur (Path Analysis) adalah aplikasi dari analisis regresi berganda (multiple regression) dalam menguji hipotesis yang kompleks yang berguna untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap suatu variable terikat. Analisis regresi berganda sendiri bertujuan untuk menguji pengaruh dari beberapa variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio.

Menurut Riduwan, Rusyana dan Enas (2011: 135), langkah-langkah analisis jalur sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan sturktural
  - H1 : Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja
  - H<sub>2</sub> : Pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan
  - H3 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
  - Persamaan Struktural :

$$Z = a + bx_1 + e$$

$$Y = a + bx_2 + bz_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Loyalitas karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

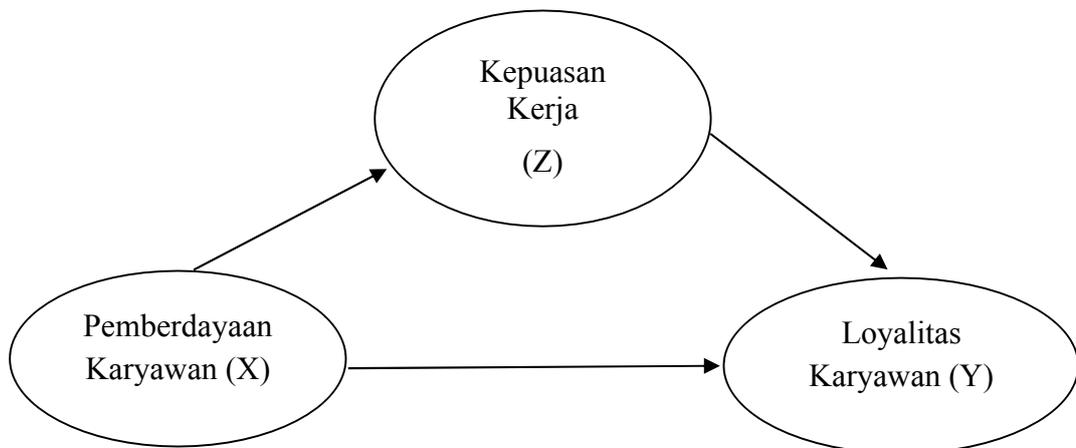
$x$  = Pemberdayaan karyawan

$m$  = Kepuasan kerja

$e$  = *Error*

## 2. Menentukan Diagram Jalur

Gambar 3.1  
Bentuk diagram jalur



### 3.6.3 Uji Sobel

Uji sobel Adalah untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu dengan uji sobel. Menurut Baron & Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independet dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982)

dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Y$  (a) dengan jalur  $Y \rightarrow Z$  (b) atau  $ab$ .

Jadi Koefisien  $ab = (c - c^1)$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $c^1$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{a^2 s_b^2 + b^2 s_a^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Dimana:

$a$  = Koefisien korelasi  $X \rightarrow Z$

$b$  = Koefisien korelasi  $Z \rightarrow Y$

$ab$  = Hasil perkalian Koefisien korelasi  $X \rightarrow Z$  dengan Koefisien korelasi  $Z \rightarrow Y$

$S_a$  = Standar error koefisien a

$S_b$  = Standar error koefisien b

$S_{ab}$  = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan  $p$ -value dan  $alpha$  (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $p\text{-value} < alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, jadi variable mediasi memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variable bebas dan terikat.
- Jika  $p\text{-value} > alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, jadi variable mediasi tidak memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variable bebas dan terikat.